## C:\Users\o.nikolaevich\Desktop\ФПБ_логотип.jpg

## ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ

# ПРЕСС-РЕЛИЗ

Закон о внесении изменений в Трудовой кодекс подписан Президентом Республики Беларусь. Впервые Федерация профсоюзов Беларуси выступила одним из разработчиков законопроекта по изменению Трудового кодекса. Работа над документом велась два с половиной года. Федерация профсоюзов внесла более 40 предложений по изменению 30 статей.

**Основные нормы по усилению защиты прав трудящихся, инициированные ФПБ**

1. В Трудовой кодекс включена норма, которая гарантирует продление контракта на максимальный срок, если у человека нет взысканий. Наниматель будет иметь право при приеме на работу заключить контракт с работником сроком от 1 года до 5 лет, т.е. сможет заключить контракт и на 1 год. По истечении этого года, если наниматель решил продолжить трудовые отношения с работником, не нарушающим производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, то наниматель должен предложить работнику продлить контракт до максимального пятилетнего срока, если работник согласен, или на срок, который хочет работник. Если пошел второй пятилетний срок, то с добросовестным работником с его согласия заключается контракт сразу на 3 года или бессрочный трудовой договор.

2. Лица пенсионного возраста при их увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта смогут получать выходное пособие. На сегодняшний день, им, в отличие от других категорий работников, в этом праве отказано.

3. Внесены нормы, не позволяющие взыскивать с работников штрафы, налагаемые на организацию.

4. Согласно новой редакции ТК, работники, выполняющие работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, будут иметь право на дополнительные социальные перерывы не только в зимние месяцы, но и в другое время года при среднесуточной температуре воздуха +10°C. А такая температура характерна, например, для ноября или марта.

5. Неизменным останется пункт, согласно которому работника должны предупредить об изменении существенных условий труда за 30 дней. Изначально предполагалось, что этот срок сократят до 7 дней.

6. Сохранена норма, согласно которой профсоюзы имеют право участвовать в обсуждении условий контракта работника. Это необходимо для того, чтобы в контракт были обязательно включены гарантии, предоставляемые работнику трудовым законодательством и коллективным договором.

7. Принято дополнение, в соответствии с которым общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года. Сейчас в течение года можно несколько раз объявлять простой и каждый раз он должен быть не более 6 месяцев. Этим иногда злоупотребляют наниматели, а страдают работники, у которых на время простоя уменьшается оплата труда.

8. Согласно новой редакции на всех работников будут распространяться положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством. Стороны (наниматель и профсоюз) наделяются правом предусмотреть в коллективном договоре порядок и условия распространения действия иных положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался.

**При разработке законопроекта Федерация профсоюзов Беларуси заблокировала некоторые предложения нанимателей, которые, на наш взгляд, значительно ухудшили бы положение работников**.

Например, наниматели выступали с предложением увеличить предельно допустимое количество сверхурочных работ в год, а также увеличить максимальную продолжительность рабочего дня с учетом сверхурочных работ. ФПБ выступила категорически против такого предложения, поскольку это могло привести к тому, что люди не успеют нормально отдохнуть и восстановиться после рабочего дня.

*Справочно. На сегодняшний день максимально возможное количество сверхурочных работ – 10 часов в неделю, в год – 180 часов. В день с учетом сверхурочной работы – не более 12 часов. За каждый час сверхурочной работы кроме начисления заработной платы производится установленная доплата.*

Или еще одна норма. Наниматели настаивали на том, чтобы не устанавливать предельное количество дней неоплачиваемого или частично оплачиваемого отпуска для работников по причине временной остановки работы предприятия. ФПБ выступила против такой нормы, поскольку это могло привести к злоупотреблениям. И настояла, что это должно быть ограниченное количество времени.

Документ вступит в силу через шесть месяцев после официального опубликования. То есть, фактически, с 2020 года основные правила на рынке труда будут определяться уже новым Трудовым кодексом.

**Пресс-служба Федерации профсоюзов**